

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างในเรื่อง ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลในเขต พื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็น รายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ พบว่า

2.1 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.2 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มตำแหน่งคือพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.3 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

Rajabhat Mahasarakham University

2.4 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มรายได้ คือ 4,700-6,360 บาทต่อเดือน 6,361-10,000 บาทต่อเดือน และ10,1001 บาทขึ้นไปต่อเดือน พบว่า มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะของงานแตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยบุคลากรที่มีรายได้ 4,700 –6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 6,361-10,000 บาท และ10,001 บาทขึ้นไป ด้านการปกครองการบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยบุคลากรที่มีรายได้ 4,700 –6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 6,361-10,000 บาท และ10,001 บาทขึ้นไป ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีความถี่สูง 5 อันดับแรก คือ

3.1 นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงาน

3.2 ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาน้อยเกินไป

3.3 การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ในแผน

3.4 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไป

3.5 ขาดผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดแผนงานที่ปฏิบัติตามหลักวิชาการ

อภิปรายผล

จากผลสรุปที่ได้จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม มีประเด็นที่น่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษา ค้นคว้าของ รุณิดา ปัตตานี (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทย์กระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสถานีวิทย์กระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนธิดา ดิษยบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรืออยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระพงศ์ จุ่มมณี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาวิจัยที่ ปรากฏว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรดังกล่าวได้รับสิ่งที่เป็นแรงจูงใจตามแนวคิดของ พิกอร์ส และ มายเออร์ส (Pigors and Mayers. 1981 : 116) ไม่มากนัก นั่นคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเป็นงานที่มีความมั่นคง มีความสามัคคี กลมเกลียว และมีการประสานงานเป็นอย่างดี ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ในชีวิต

ส่วนตัวอย่างสมดุล และมีความเข้าใจในชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี นอกจากนั้น

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 210) ได้แสดงแนวคิดไว้ว่า คนมีความคาดหวังจะได้รับสิ่งต่างๆจาก องค์การหลายประการที่เป็น การสร้างเสริมแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความเป็นเพื่อน การยอมรับ ผลงานงานที่ดี โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย และคำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานมีเหตุมีผล นอกจากนั้นยังอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติของบุคลากรของเทศบาลตำบลอาจเป็นงานที่ไม่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำเสมอไป บางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 28) ได้ศึกษาว่า งานที่มีลักษณะเกิดแรงจูงใจนั้น ต้องเป็นงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น เป็นงานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา เป็นงานที่มีโอกาสที่จะทำได้เป็นที่สนใจของคนอื่น เป็นงานที่มีโอกาสที่จะใช้ความชำนาญที่มีอยู่ เป็นงานที่มีโอกาสปลอดจากตรรกะควบคุมเพื่อที่ผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระ และสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้และที่สำคัญคือ เป็นงานที่มีโอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้าและที่สำคัญอย่างยิ่ง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก ยังไม่มากนัก นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ 5 ประการ ได้แก่ ความจำเป็นของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และในส่วนของปัจจัยค้ำจุนนั้นไม่มี หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิดไม่ชอบงาน เช่น นโยบายของการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานงานนั้น ผู้วิจัยเชื่อว่าจะต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ มีโอกาสที่จะพบความสำเร็จในงานที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ มีความผูกพันหน่วยงานอย่างดี และมีอำนาจในการบริหารอย่างแท้จริง แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นค่อนข้างใหม่และผู้บริหารองค์กรเป็นนักการเมือง แต่พนักงาน – เทศบาล เป็นข้าราชการประจำอาจเกิดความไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง ข้าราชการการเมืองเองอาจมีความขัดแย้งกันจนลืมความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปบ้าง จากเหตุผลดังกล่าวนี้ทำให้ผลการวิจัยโดยรวม

ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม เป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านที่แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาได้ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานและงานมีคุณภาพ นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และที่สำคัญคือ ผู้บังคับบัญชารับเห็นความสำคัญและชมเชยในความสำเร็จของงาน นอกเหนือจากนั้นบุคลากรได้ทำงานที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเองปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจ จุดเด่นอีกประการหนึ่งก็คือ ได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มซึ่งได้แสดงศักยภาพเต็มที่ ยิ่งไปกว่านั้นผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้บริหารให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีภาวะผู้นำ จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี สองปัจจัย (Herzberg, Mausner and Snyderman. 1959 : 113-115) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชานั้น เป็นปัจจัยค้ำจุนที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสุพัทธา สุภาพ (2536 : 138-140) ที่ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้มีกำลังกายกำลังใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง เช่น งานแต่ละอย่างเหมาะสมกับบางคนเท่านั้น ถ้าได้ทำงานที่เหมาะสมจะทำให้รักงาน นอกจากนั้นถ้าระบบบริหารงานให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มีการกลั่นแกล้งก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 33-34) อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับ

ความต้องการ 3 ประการ เป็นส่วนใหญ่ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง แต่เป็นเป้าหมายที่เป็นจริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการตอบกลับของการกระทำในทันทีและอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

2. ความต้องการความผูกพัน คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นส่วนตัว และการสร้างมิตรภาพจากผู้อื่น ชอบคนอื่นและต้องการให้คนอื่นชอบตน ต้องการการยอมรับ และต้องการการให้อภัย แสวงหาความสัมพันธ์อันอบอุ่นและมิตรภาพในหน่วยงานไม่สนใจแผนงานล่วงหน้าของหน่วยงาน แต่ชอบงานที่สามารถอยู่กับคนอื่นได้ และช่วยคนอื่นได้

3. ความต้องการอำนาจ คือ ความต้องการบังคับให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตาม มักจะแสวงหาตำแหน่งที่มีอำนาจสามารถสั่งคนอื่นได้

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อาจเป็นเพราะว่า สายงานบางสายงานมีความก้าวหน้าอยู่ในระดับล่าง ในระยะเวลาในการครองตำแหน่งนาน มีข้อกำหนด ด้านการศึกษา ค่อนข้างสูง พร้อมทั้งมีการกำหนดตำแหน่งไว้กับระดับเงินเดือน อธิบายว่า ถ้าเงินเดือนไม่ถึงก็ไม่สามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ประกอบกับเทศบาลมีการเปลี่ยนคณะผู้บริหารค่อนข้างบ่อย ทำให้นโยบายด้านการบริหารปรับเปลี่ยนไปกับคณะบุคคล ข้าราชการบางครั้งขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานอันมีผลต่อแรงจูงใจ ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น อาจเป็นไปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนหนึ่งปฏิบัติงานอยู่ภายนอก อีกส่วนหนึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ภายในอาคารทำให้โอกาสในการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดและความเข้าใจกันอาจลดลงบ้าง ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมนั้นอาจกล่าวได้ว่า ขึ้นอยู่กับการจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงภูมิทัศน์ สุดท้ายเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลเริ่มรับราชการโดยมีเงินเดือนเริ่มต้นตั้งแต่ระดับ 1 อันมีผลต่อการได้รับสวัสดิการในด้านอื่นๆด้วย ซึ่งสอดคล้องกับธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : 22) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า

ปัจจัยที่คนอยากทำงานมี ดังนี้ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วย เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ เป็นต้น สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ ความมีอิทธิพลและการได้รับตำแหน่งที่ดี สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุ อุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับบริการ ซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติได้โดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่หน่วยงานจะให้เขาได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเองและครอบครัว สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีมิตรกับบุคคล ภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกิจกรรมสถาบัน สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในงาน และมีหลักประกัน ความมั่นคงการกินคืออยู่ดี แรงจูงใจดังกล่าวนี้ ปรับเปลี่ยนเป็นสูงต่ำหรือมากน้อยได้ตามสภาพของแรงจูงใจ ถ้ามีปานกลางระดับแรงจูงใจ ก็จะมีระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบทางสถิติ พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ผลปรากฏว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างกันในด้านระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะว่า ผู้มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลแม้จะมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วถูกกำหนดโดยเทศบัญญัติของเทศบาล และมีสภาเทศบาลเป็นฝ่ายตรวจสอบการปฏิบัติงานจึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นคณะเป็นกลุ่ม ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ ผลการดำเนินงานจึงเป็นผลงานของเทศบาล นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของบุคคลคณะเดียวกันคือ คณะเทศมนตรี ซึ่งนโยบายในการบริหาร การปฏิบัติงาน งบประมาณถูกกำหนดลงในเทศบัญญัติ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม เช่น มาตรา 50 แห่ง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 11 พ.ศ. 2543) ที่ได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลไว้ นอกจากนั้นบุคลากรของเทศบาลรับทราบปัญหาพร้อมกัน ผลงานที่ปฏิบัติจึงเป็นผลงานของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำทำให้บุคลากรไม่มีความรู้สึกแตกต่างกัน ยิ่งไปกว่านั้นเทศบาลตำบลเป็นองค์กรขนาดเล็ก บุคลากรทุกฝ่ายสามารถติดต่อสัมพันธ์กันและสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน จึงพอสรุปได้

ว่า การปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามเทศบัญญัติและมีเทศบัญญัติเป็นตัวกำหนดปริมาณและคุณภาพของงาน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันด้านรายได้ พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุพัตรา สุภาพ (2536 : 138) ที่ให้ความเห็นว่า ค่าจ้างที่น่าพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้อยากทำงานโดยเพราะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิตรดุษย์ (2527 : 119-121) ที่อธิบายว่า การกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ตามความพอใจของเขาเป็นความพอใจเฉพาะอย่าง ไม่ปรารถนาอย่างอื่นยิ่งไปกว่านี้แม้จะเสนอรางวัลที่ดีกว่าก็ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความพอใจที่จะทำทุกอย่างเพื่อหน่วยงานที่สังกัดอยู่

3. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานคือ เรื่องน้กการเมือง ก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานน้อยเกินไป การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน สอดคล้องกับเกษณี หงสนันท์ (2528 : 130-131) ที่อธิบายว่า การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : 22) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการ 1 ใน 7 คือ การเปิดโอกาสให้คนทำงานได้แสดงอุดมคติโดยเสรีเพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่หน่วยงานจะให้เขาได้มีสวัสดิการต่างๆแก่ตัวเขาเองและครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้โดยรวมแล้วบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงอาจดำเนินการปรับปรุงสภาพต่างๆเพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามให้มากกว่านี้

1.1 ด้านแทรกแซงการปฏิบัติงานของน้กการเมือง จากผลการศึกษาด้านปัญหา พบว่า น้กการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีผลทำให้พนักงานเทศบาลไม่สามารถปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนดอันเป็นผลให้ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ที่วางไว้ ดังนั้นนักการเมืองจะต้องไม่ก้าวก้าวยการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

1.2 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่อันดับต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ดังนั้นหน่วยงานโดยเฉพาะกระทรวงมหาดไทย ในฐานะเจ้าสังกัดอาจนำปัญหาไปพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ โดยควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทนในด้านต่าง ๆ และจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในระเบียบราชการ รวมทั้งการจัดค่าตอบแทนพิเศษให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษด้วย

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เทศบาลควรจัดสรรงบประมาณปรับปรุงสถานที่ทำงานภายในอาคารรวมทั้งภายนอกอาคาร อีกทั้งอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต้องจัดให้ครบเพื่อให้การบริการประชาชนทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาอาจจะจัดโครงการพิเศษ เช่น กิจกรรม 5 ส. เป็นต้น

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เทศบาลควรเสริมโอกาส ด้านความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล เช่น สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งด้านความดีความชอบที่จะเข้าสู่ระดับเงินเดือนที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาอันสมควร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดในด้านนักการเมืองก้าวก้าวยการปฏิบัติงาน

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดในด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

2.3 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่นในเขตจังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
บรณานุกรม
Rajabhat Mahasarakham University